

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد ملکان

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش عمومی

عنوان:

اثر سطح نیازهای سلسله مراتبی بر خلاقیت دبیران تربیت بدنی

استان اردبیل

استاد راهنما:

دکتر عباس نقی زاده باقی

نگارش:

ناصر عزیزی دمیرچلو

تابستان ۱۳۹۵

بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت پایان نامه ارشد

اینجانب ناصر عزیزی دمیرچلو دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد به شماره دانشجویی ۹۱۱۰۷۲۸۴۵ در رشته تربیت بدنی گرایش عمومی که در تاریخ ۹۵/۰۵/۰۳ از پایان نامه خود تحت عنوان اثر " سطح نیازهای سلسله مراتبی بر خلاقیت دبیران تربیت بدنی استان اردبیل " با کسب نمره ۱۷/۶۵ و درجه بسیار خوب دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- ۲- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر، بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم ، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود عواقب ناشی از آن را می پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدارک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی : ناصر عزیزی دمیرچلو



سازمان پژوهش‌های فقهی

به نام خدا

منشور اخلاق پژوهش

یلهی از خداوند سبحان و مقتدر این که عالم محضر خداست و مولود مظهر بر افعال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه اسلامی فرهنگ و تمدن بشری، با دانشجویان و اصحاب هدایت علمی و اندیشه‌های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می‌گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت‌های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تعقیب کنیم:

- ۱- اصل برکت: التزام به برکت جلی از حرکت رتبه خیر فردی و احکام موعود نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به مثابه‌ای غیر علمی آفریند.
- ۲- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به انتصاب از حرکت جانب داری غیر علمی و مخالفت از احوال، تجزیهات و مصالح و اعتقاد.
- ۳- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اندیشه‌های تحقیقات و انتقال آن به بندگان علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۴- اصل استقامت: تعهد به رعایت حریم لو ترست با انجام تحقیقات و رعایت جانب تعد و خود داری از حرکت درست نگذرد.
- ۵- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشگران (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به رعایت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان‌ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل عشق: جلی تلاش و رازداری بی‌جلی عشق و وفاداری به آن و دوری از حرکت پندار سازی عشق.
- ۸- اصل پاکیزگی: تعهد به رعایت کامل حقوق علمی و مسوئیت دانشگاه و کلیه بندگان پژوهش.
- ۹- اصل نفع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن به بیشتر و توسعه کشور و کلیه مراحل پژوهش.

تقدیم به:

پدرم

کوهی استوار و حامی من در طول تمام زندگی

مادرم

سنگ صبوری که الفبای زندگی به من آموخت

همسرم

که در سایه همیاری و همدلی او به این منظور نائل شدم

پسر دلبندم امیررضا

که کودکی گمشده ام را در چهره معصومش پیدا کردم

روح پاک مادرزنم

دریای بی کران فداکاری و عشق که وجودم برایش همه رنج بود و

وجودش برایم همه مهر

و

اساتید محترمی که مرا آموختند تا پیاموزم

تشکر و سپاسگزاری :

سپاس به ساحت ملکوتی حضرت حق ، او که با اراده لایتناهی خود ، انسان را از علق آفرید و در پناه الطاف بیکرانیش اشرف مخلوقاتش خواند. او که شوق فراگیری علم و دانش را در فطرت و سرشت بندگان خود قرار داد تابیش از پیش به او و کلام او تأسی جویند و راه حق و حقیقت و درست زیستن را دریابند و به سوی او هدایت شوند.

حال که به لطف و عنایت خداوند متعال کار پژوهش، تدوین و نگارش مجموعه حاضر به اتمام رسیده است، به مصداق آیه شریفه «من لم یشکرالمخلوق لم یشکرالخالق» پژوهشگر بر خود وظیفه می داند از اساتید بزرگواری که در تدوین این پژوهش وی را یاری نموده اند تشکر و قدردانی نموده و از خداوند متعال سلامت و موفقیت روز افزون برای آنان مسئلت نماید. لذا خالصانه ترین مراتب تقدیر و تشکر خود را به حضور جناب آقای دکتر عباس نقی زاده باقی که با بردباری و درایت خاص و پیشنهادات ارزنده ، راهنمایی تحقیق حاضر را بعهده داشته ، تقدیم می دارد . نگارنده این توفیق را بدست آورد که در ضمن اجرای تحقیق از فضل ، دانش و راهنمایی و نظرات ارزنده اساتید عالیقدر آقای دکتر محسن شیرمحمد زاده و خانم دکتر نجف زاده بهره مند باشد، از اینرو مراتب تقدیر و سپاس خود را به حضور ایشان اعلام نموده و امید قبول دارد .

همچنین از همکاری مسئولین محترم اداره کل آموزش و پرورش و کلیه دبیران تربیت بدنی استان اردبیل که در طی این پژوهش مساعدت های لازم را مبذول داشته اند کمال تشکر و قدردانی را می نماید .

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول : کلیات تحقیق	
۳	۱-۱ : مقدمه
۴	۲-۱: بیان مسئله
۵	۳-۱ : اهمیت و ضرورت تحقیق
۸	۴-۱ : اهداف تحقیق
۸	۱-۴-۱ : هدف کلی
۸	۲-۴-۱ : اهداف اختصاصی
۸	۵-۱ : سوالات تحقیق
۹	۶-۱ : فرضیه های تحقیق
۹	۷-۱ : پیش فرض های تحقیق
۱۰	۸-۱ : متغیرهای تحقیق
۱۰	۹-۱ : قلمرو تحقیق
۱۰	۱-۹-۱ : قلمرو موضوعی
۱۰	۲-۹-۱ : قلمرو مکانی
۱۱	۳-۹-۱ : قلمرو زمانی
۱۱	۱۰-۱ : محدودیت های تحقیق
۱۱	۱۱-۱ : تعریف عملیاتی واژه ها
۹	فصل دوم : پیشینه تحقیق
۹	۱-۲ : مقدمه
۱۳	۲-۲ : نیاز
۱۳	۳-۲ : انگیزش
۱۴	۴-۲ : چارچوب انگیزش
۱۵	۵-۲ : فرآیند انگیزش
۱۵	۶-۲ : تحول نظریه های انگیزش

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۸	۷-۲: طبقه بندی های معاصر از نظریه های انگیزش
۱۸	۱-۷-۲: نظریه های برون زاد و نظریه های درون زاد
۱۸	۱-۱-۷-۲: نظریه های برون زاد
۲۰	۲-۱-۷-۲: نظریه درون زاد
۲۱	۲-۷-۲: نظریه های رفتاری و شناختی
۲۱	۱-۲-۷-۲: دیدگاه رفتاری
۲۱	۲-۲-۷-۲: دیدگاه شناختی
۲۲	۳-۷-۲: نظریه های محتوایی و فرایندی
۲۲	۱-۳-۷-۲: نظریه های فرآیندی
۲۲	۲-۳-۷-۲: نظریه های محتوایی
۲۳	۱-۲-۳-۷-۲: نظریه دو جنبه انسانی
۲۳	۲-۲-۳-۷-۲: نظریه دو عاملی انگیزش
۲۳	۳-۲-۳-۷-۲: نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو
۲۵	۸-۲: کاربرد الگوی سلسله مراتب نیازهای مازلو در سازمان
۲۶	۹-۲: خلاقیت
۲۷	۱۰-۲: تعریف خلاقیت
۲۸	۱۱-۲: تفاوت خلاقیت و نوآوری
۲۹	۱۲-۲: مؤلفه های خلاقیت
۳۰	۱۳-۲: سطوح خلاقیت
۳۰	۱۴-۲: فرآیند خلاقیت
۳۰	۱-۱۴-۲: فرایند خلاقیت از نظر آلبرشت
۳۱	۲-۱۴-۲: فرایند خلاقیت از نظر استین
۳۱	۳-۱۴-۲: فرایند خلاقیت از نظر اسبورن
۳۲	۴-۱۴-۲: فرایند خلاقیت از نظر والاس

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۳۲	۱۵-۲: نظریه‌های خلاقیت
۳۳	۱-۱۵-۲: نظریه عصب شناختی
۳۳	۲-۱۵-۲: نظریه‌های تداعی گرایی و رفتارگرایی
۳۴	۳-۱۵-۲: نظریه تورنس
۳۴	۴-۱۵-۲: نظریه دبونو
۳۵	۵-۱۵-۲: نظریه انسان گرایی
۳۵	۱۶-۲: ویژگی‌های افراد خلاق و نوآور
۳۶	۱۷-۲: ویژگی یک سازمان خلاق
۳۷	۱۸-۲: عوامل بازدارنده خلاقیت و نوآوری
۳۷	۱-۱۸-۲: موانع فردی خلاقیت
۳۸	۲-۱۸-۲: موانع محیطی خلاقیت
۳۹	۱۹-۲: عوامل مؤثر بر رشد خلاقیت و نوآوری در سازمان
۴۰	۲۰-۲: تکنیک‌ها و فنون توسعه خلاقیت
۴۱	۱-۲۰-۲: یورش فکری یا طوفان مغزی
۴۱	۲-۲۰-۲: تکنیک دلفی
۴۲	۳-۲۰-۲: تکنیک آینه مورنیو
۴۲	۴-۲۰-۲: تکنیک سینک تیکز
۴۲	۵-۲۰-۲: تکنیک TKJ
۴۲	۲۱-۲: نقش مدیر در پرورش توانایی خلاقیت و نوآوری افراد
۴۳	۲۲-۲: چگونگی تسهیل و تقویت خلاقیت و نوآوری در سازمان
۴۳	۲۳-۲: تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور
۴۳	۱-۲۳-۲: تحقیقات مرتبط با نیازهای انگیزشی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۴۹	۲-۲۳-۲: تحقیقات مرتبط با خلاقیت
	فصل سوم: روش اجرای تحقیق
۵۹	۳-۱: مقدمه
۵۹	۳-۲: روش و طرح تحقیق
۵۹	۳-۳: جامعه آماری و انتخاب نمونه
۶۰	۳-۴: ابزار تحقیق
۶۱	۳-۵: روش جمع آوری اطلاعات
۶۱	۳-۶: روایی و پایایی ابزار تحقیق
۶۲	۳-۷: شیوه تجزیه و تحلیل اطلاعات
	فصل چهارم: بیان نتایج حاصل از تحقیق
۶۴	۴-۱: مقدمه
۶۴	۴-۲: خصوصیات آماری گروه مورد مطالعه
۶۴	۴-۲-۱: جنسیت پاسخگویان
۶۵	۴-۲-۲: رده سنی پاسخگویان
۶۶	۴-۲-۳: میانگین سنوات خدمتی (تجربه) و سن
۶۶	۴-۲-۴: مدرک تحصیلی
۶۷	۴-۲-۵: مقطع تدریس
۶۷	۴-۲-۶: وضعیت تاهل
۶۸	۴-۲-۷: تعیین سلسله مراتب نیازها در دبیران تربیت بدنی
۶۹	۴-۳: یافته های مربوط به آزمون فرضیات تحقیق
	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۸۰	۵-۱: مقدمه
۸۰	۵-۲: بحث و بررسی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۸۱	۳-۵ : پیشنهادات کاربردی
۸۱	۴-۵ : پیشنهادات برای تحقیقات بعدی
۸۴	منابع
۹۱	پیوست

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۶۴	جدول ۴-۱: توزیع فراوانی گروه مورد مطالعه بر حسب جنسیت
۶۵	جدول ۴-۲: توزیع فراوانی گروه مورد مطالعه بر حسب رده سنی
۶۶	جدول ۴-۳: میانگین سنوات و سن گروه مورد مطالعه
۶۶	جدول ۴-۴: توزیع فراوانی گروه مورد مطالعه بر حسب مدرک تحصیلی
۶۷	جدول ۴-۵: توزیع فراوانی گروه مورد مطالعه بر حسب مقطع تدریس
۶۷	جدول ۴-۶: توزیع فراوانی گروه مورد مطالعه بر حسب وضعیت تاهل
۶۸	جدول ۴-۷: میانگین و اولویت نیازها در دبیران تربیت بدنی
۶۹	جدول ۴-۸: ضریب همبستگی بین نیازهای فیزیولوژیکی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی
۶۹	جدول ۴-۹: ضریب همبستگی بین نیازهای ایمنی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی
۷۰	جدول ۴-۱۰: ضریب همبستگی بین نیازهای اجتماعی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی
۷۰	جدول ۴-۱۱: ضریب همبستگی بین نیازهای احترام و خلاقیت معلمان تربیت بدنی
۷۱	جدول ۴-۱۲: ضریب همبستگی بین نیازهای خودشکوفایی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی
۷۱	جدول ۴-۱۳: مقایسه میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی زن و مرد
۷۲	جدول ۴-۱۴: مقایسه میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به نوع تاهل
۷۲	جدول ۴-۱۵: مقایسه میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به محل خدمت
۷۳	جدول ۴-۱۶: مقایسه میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به مقطع تدریس آنها
۷۳	جدول ۴-۱۷: آزمون تعقیبی مقایسه میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به مقطع تدریس آنها
۷۴	جدول ۴-۱۸: مقایسه میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به رده سنی آنها
۷۵	جدول ۴-۱۹: مقایسه میانگین نیازهای فیزیولوژیک دبیران تربیت بدنی زن و مرد
۷۵	جدول ۴-۲۰: مقایسه میانگین نیازهای ایمنی دبیران تربیت بدنی زن و مرد
۷۵	جدول ۴-۲۱: مقایسه میانگین نیازهای اجتماعی دبیران تربیت بدنی زن و مرد
۷۶	جدول ۴-۲۲: مقایسه میانگین نیازهای احترام دبیران تربیت بدنی زن و مرد
۷۶	جدول ۴-۲۲: مقایسه میانگین نیازهای خودشکوفایی دبیران تربیت بدنی زن و مرد
۷۷	جدول ۴-۲۳: مقایسه میانگین نیازهای دبیران تربیت بدنی با توجه به نوع تاهل

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۶۴	نمودار ۱-۴ : درصد فراوانی گروه مورد مطالعه بر حسب جنسیت
۶۵	نمودار ۲-۴ : درصد فراوانی پاسخگویان به تفکیک گروه سنی
۶۸	نمودار ۳-۴ : میانگین نیازها در دبیران تربیت بدنی
۷۴	نمودار ۴-۴ : مقایسه میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به مقطع تدریس آنها

چکیده تحقیق:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه نیازهای سلسله مراتبی با میزان خلاقیت دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان اردبیل انجام پذیرفت و جامعه آماری آنرا کلیه معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان اردبیل در سال ۱۳۹۴ تشکیل می دهند که تعداد آنها ۶۶۸ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۴ نفر بدست آمد که به منظور افزایش اعتبار نمونه گیری حجم نمونه به ۲۵۰ نفر افزایش داده شد. با استفاده از روش نمونه گیری چند مرحله ای آزمودنی های تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها شامل سه بخش اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه نیازهای فیزیولوژیکی و پرسشنامه خلاقیت سازمانی می باشد. که پس از انجام آزمایشی در محدوده ۱۵ روز روی ۲۰ نفر اعتباریابی شد. پس از اجرای پرسشنامه، داده های جمع آوری شده در مرحله اول با روشهای آمار توصیفی بررسی و در مرحله بعد برای تعیین روابط بین متغیرها و نیز تفاوت بین گروهها با استفاده از نرم افزار آماری (SPSS₂₁) برحسب مورد از آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون، T Test مستقل، و آنالیز واریانس یک طرفه (ANOVA) بهره گیری شد. نتایج نشان داد که نیازهای معلمان تربیت بدنی استان اردبیل سلسله مراتبی می باشد و بین هر یک از نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس و معنای داری وجود دارد ($p=0/001$). همچنین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی مرد بیشتر از دبیران زن می باشد ($p=0/004$) و بین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی متاهل و مجرد و نیز دبیران شاغل در شهر و روستا تفاوت معنی داری مشاهده نشد ($p \geq 0/05$).

واژگان کلیدی: سلسله مراتب نیازهای مازلو، خلاقیت، معلمان تربیت بدنی، اردبیل



از جمله سازمان هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان دارند، سازما نهایی آموزشی و به ویژه آموزش و پرورش است. نیاز به افراد خلاق و نوآور در آموزش و پرورش و دیگر مراکز علمی آموزشی، اهمیتی دوچندان دارد چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان ها و ادارات به عهده دارند. آموزش و پرورش محل پژوهش و نوآوری است و آنرا می توان نهاد خلاقیت و نوآوری دانست. آموزش و پرورش خلاق، مکانی آموزشی و پایه کار آن تولید و ارتقای کیفیت دانش است. با این رویکرد جدید، می توان پیش بینی کرد که در دهه های آینده، آموزش و پرورش برترین جایگاه و سازمان را برای پژوهش، خلاقیت و نوآوری خواهد داشت (غفوری، ۱۳۸۸).

بنابراین طبیعی است که تصور کنیم چنین آموزش و پرورشی باید دارای دبیران خلاق باشد. اسمیت و مون (۲۰۰۰) معتقد هستند که خلاقیت آن چیزی است که لازم خواهد بود تا کار انجام شود. شاپیرو (۲۰۰۲) نیز معتقد است که دنیای کسب و کار امروز در حال پیشرفت کردن بر اساس "خلاقیت و نوآوری" در یک شرایط نا مطمئن، بی ثبات و تغییر مداوم می باشد. هنگامی که بیشتر سازمان ها به واسطه اهمیت در بازار جهانی با یکدیگر رقابت دارند، خلاقیت و نوآوری از مهم ترین عوامل در ایجاد و حفظ یک مزیت رقابتی می شود (الهی، ۱۳۷۸). در جهانی که به سرعت در حال تغییر و تحول است، ایستایی و عدم نوآوری چیزی جز شکست را برای سازمان به همراه نخواهد آورد. خلاقیت برای بقای هر سازمانی لازم است و سازمان ها در این زمینه باید بسترهای لازم را به وجود آورند و از مهمترین عواملی که در این میان نقش چشمگیری دارد، انگیزش است (نادری نسب، ۱۳۸۳). البته اگر نیازهای واقعی کارکنان کشف و شناسایی نگردد و به موقع به آن نیازها پاسخ صحیح داده نشود انگیزه آنان کاهش و در عملیات سازمان مشارکت اندکی خواهند داشت. خلاقیت را می توان از طریق ارضای نیازهای سلسله مراتبی و پتانسیل های بالقوه نیروی کار در یک سازمان افزایش داد. برای این منظور می باید در نیروی کار ایجاد انگیزه کرد. قطع نظر از آنکه چه اندازه ماشین آلات و تجهیزات در سازمانی وجود داشته باشد، این امکانات را نمی توان به کارگرفت مگر اینکه کارکنانی با انگیزه وجود داشته باشند و برای هدایت و بهره گیری از این امکانات بکار گمارده شوند. انگیزه کارکنان برای رساندن سازمان به اهداف، بسیار مهم است اطلاع و آگاهی از مسئله نیازها از جمله نیازهای کارکنان که در واقع شناخت علل، اسباب و چراهای رفتار افراد در سازمان است برای هر مدیری ضرورت دارد، کنکاش در مسئله نیازها می تواند پاسخ چراهای رفتار آدمی باشد. چرا انسان در سازمان کار می کند؟ چرا بعضی از افراد بسیار فعال و برخی کم کارند؟ علت علاقه به شغل و بی علاقهگی به کار چیست؟ این سوالات و بسیاری دیگر همه با موضوع انگیزش در ارتباطند و پاسخ به آنها را می توان در انگیزش و میزان انگیزه ها و نیازهای کارکنان جستجو کرد. البته باید توجه داشت که انگیزه ها و نیازهای انسان همیشگی و

پایان‌ناپذیر است و همواره در تغییر می‌باشد و این دقیقاً حساس بودن کار مدیر را از این جهت به ما یادآوری می‌نماید. به همین منظور در سازمان‌های مختلف تحقیقاتی برای شناسایی نیازهای انگیزشی کارکنان صورت گرفته است و با توجه به اینکه تحقیقات انجام شده در تربیت بدنی آموزش و پرورش محدود بوده و نیازهای انگیزشی معلمان تربیت‌بدنی نامشخص است نیاز به این‌گونه تحقیقات احساس می‌شود. بنابراین در این پژوهش، محقق کوشش نموده است تا نیازهای انگیزشی و میزان خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان اردبیل را شناسایی و رابطه بین این دو متغیر را بررسی نماید.

۱-۲: بیان مسئله

موفقیت سازمان‌های امروزی به نسبت زیاد متکی بر خلاقیت، نوآوری، کشف و اختراع است. با توجه به نیازهای موجود، سازمان‌ها برای ادامه حیات، به تغییر در رفتار افراد و همچنین تغییرات کارآمد در سازمان‌ها تشویق می‌شوند که به نظر می‌رسد انجام این تغییرات به شکل پیدایش افکار نو و مفید به سرعت در حال افزایش است (مارتینز و بلانچ، ۲۰۰۳). بتلی (۲۰۰۲) بیان می‌دارد، خلاقیت عبارت است از به کارگیری دانش و مهارت‌ها در راه‌های جدید برای دستیابی به نتایج ارزشمند. معلمان از تأثیرگذارترین اقشار هر جامعه‌ای هستند که نوع نگاه آنها به شغل‌شان، بر عملکرد و خلاقیت کاری آنان بسیار مؤثر است. تامین نیازهای معلم باعث علاقه بیشتر به کارش می‌شود و تلاش خواهد کرد تا مطالعه بیشتر و تنظیم کار بهتری داشته باشد. با گذشت زمان اوضاع اجتماعی، اقتصادی و سیاسی دگرگون می‌شود و نیازهای مردم تغییر می‌کند، بنابراین نظام‌های آموزشی هم با توجه به مقتضیات اجتماعی باید جوابگوی نیازهای معلمان باشد. گروهی که نقش آموزشی در جامعه را برعهده دارند چنانچه به علل گوناگونی از جمله احساس عدم تامین نیازهای سلسله مراتبی ناراضی باشند نه تنها ضربه جبران‌ناپذیری بر جامعه وارد می‌شود و آینده جامعه را به خطر می‌اندازد، بلکه از پرورش نیروی خلاق و بروز خلاقیت نیز خبری نخواهد بود. از اینرو موضوع انگیزش و نیازهای انسان، از مدتها قبل توسط دانشمندان مختلف مورد بحث بوده و این امر منجر به ارائه تئوری‌های متعددی از طرف آنان شده است، به‌طوری که هرکدام از این تئوری‌ها از زاویه‌ای خاص، چرایی رفتار انسان‌ها را توضیح می‌دهند و در برخی موارد هم‌پوشانی‌هایی نیز با هم دارند. انگیزش به معنی به حرکت انداختن و به فرآیند هدایت و پشتیبانی از رفتار هدفمند اشاره دارد. انگیزش عبارت است از نتیجه رابطه متقابل فرد یا تعامل فرد با موقعیت یا وضعیتی که در آن قرار می‌گیرد (نیشابوری، ۱۳۷۹). صاحب‌نظران براین باورند که رفتارهای انسان به استثنای بازتاب‌های ساده و غریزی به انگیزه بستگی دارد و همچنین معتقدند که انگیزه، زمینه پیدایش رفتارها را سبب می‌شود. یعنی بروز رفتار تابع علت خاصی است و از آنجا که رفتار انسان هدفدار است، لذا نیل به هدف مشخص و تعریف‌شده برای توجیه رفتار کفایت می‌کند (هوی و همکاران، ۱۳۷۰). انسان‌ها معمولاً دارای نیازهایی هستند که تمایل به ارضای آنها دارند و به همین منظور

وارد سازمان می‌شوند تا بخشی از این نیازها را ارضاء نمایند و این طبیعی است که با برقراری یک رابطه عقلانی و متقابل، فرد نیرو و وقت خود را در تبادل با ارضاء نیازهای خاص در اختیار سازمان قرار می‌دهد و شناسایی این نیازها، پیش‌نیاز ارضای نیازهاست. لذا امروزه در مدیریت یکی از موضوعات مورد توجه، تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالابردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می‌باشد. در واقع ایجاد انگیزه در کارکنان برای رسیدن سازمان به اهداف خود بسیار مهم است و افراد فاقد انگیزه، بی‌شک در عملیات سازمان مشارکت اندکی خواهند داشت. می‌توان گفت اطلاع و آگاهی از مسئله انگیزش و کنکاش در آن می‌تواند پاسخ چراهای رفتار آدمی باشد. رابینز^۱ خلاقیت را توانایی ترکیب ایده‌ها در یک روش منحصر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین این ایده‌ها می‌داند. لوتانز نیز خلاقیت را به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه‌ها و رهیافت‌های افراد ویا گروه‌ها در یک روش جدید تعریف می‌کند (شجاعی و همکاران، ۱۳۸۴). به همین دلیل لازم است که مدیران از فرآیند خلاقیت در سازمان‌ها آگاه باشند تا سازمان‌ها با به کارگیری خلاقیت، بتوانند اثربخش شده و قادر باشند راه‌های جدیدتر، بهتر و خلاق‌تر انجام وظایف را، بیابند. همچنین افزایش سطح خلاقیت سازمانی باعث می‌شود که سازمان‌ها در رویارویی با بحران‌ها انعطاف‌پذیرتر و بطور منطقی با مسائل و تنگناها برخورد کنند و در صورت نیاز به تغییر و تحول در سازمان، پس از بررسی دقیق و عالمانه، آن را اعمال کنند. از آنجایی که عمده کار و فعالیت انسان‌ها در سازمان‌ها انجام می‌گیرد، مدیران می‌توانند ظهور خلاقیت را در سازمان‌ها با ایجاد زمینه مناسب سرعت بخشند (امیری، ۱۳۷۵). در سازمان‌های مختلف، تحقیقاتی برای شناسایی نیازهای انگیزشی کارکنان صورت گرفته است و با توجه به نیاز سازمان‌ها به این گونه تحقیقات، سازمان آموزش و پرورش نیز به عنوان یک سازمان نیازمند به اینگونه تحقیقات احساس می‌شود. یافتن عواملی که کمک به انگیزش معلمان تربیت‌بدنی نموده و در خلاقیت آنها تأثیرگذار باشد به عنوان موضوع تحقیق حاضر انتخاب شده تا با نشان دادن وضع موجود نیازهای انگیزشی کارشناسان تربیت‌بدنی و رابطه آن با میزان خلاقیت، بتوان جهت بهبود آن پیشنهادهایی ارائه داد. بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده مسئله پژوهش در این تحقیق بررسی رابطه نیازهای سلسله مراتبی با میزان خلاقیت دبیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان اردبیل می‌باشد.

۱-۳: اهمیت و ضرورت تحقیق

صاحب‌نظران براین باورند که رفتارهای انسان به استثنای بازتاب‌های ساده و غریزی به انگیزه بستگی دارد و همچنین معتقدند که انگیزه زمینه پیدایش رفتارها را سبب می‌شود یعنی ضرورتاً بروز رفتار تابع علت خاصی است و از آنجا که رفتار انسان هدف‌مدار است لذا نیل به هدف مشخص و تعریف‌شده برای توجیه

1. Rabbins

رفتار کفایت می‌کند. انسان‌ها معمولاً دارای نیازهایی هستند که تمایل به ارضای آن‌ها را دارند، بدین منظور وارد سازمان می‌شوند با این امید که بخشی از این نیازها را ارضاء نمایند، این یک رابطه عقلانی و متقابل است که در آن فرد نیرو و وقت خود را در تبادل با ارضای نیازهای خاصی که دارد به سازمان تخصیص می‌دهد (نادری نسب، ۱۳۸۳). با توجه به اینکه عوامل انگیزشی اکثر کارکنان ناشناخته می‌باشد و عدم آشنایی با این عوامل سبب می‌گردد که کارکنان نیازهای خود را ارضا نشده ببینند و به همین دلیل با حداقل روحیه و توان خویش به کار مشغول می‌باشند و همواره درصدد فرصت‌طلبی و گریز از کار می‌باشند، که در نتیجه کاهش کیفیت و بازدهی آنان و سازمان را در پی خواهد داشت. بی‌علاقگی‌ها، کم‌کاری‌ها، بی‌تفاوتی‌ها، عدم صرفه‌جویی، عدم مشارکت و داشتن روحیه‌ای کسل و ناراحت از طرف کارکنان از اجبار کار و نداشتن انگیزه‌های لازم و کافی، مانع دستیابی به اثربخشی فردی و سازمانی می‌شود لذا امروزه در مدیریت یکی از موضوعات مورد توجه، تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالابردن کیفیت آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می‌باشد. برخورد صحیح با نیازهای کارکنان و تشخیص درست آن‌ها و تعیین الویت مورد نظرشان بخصوص در مورد افرادی که از تخصص و دانش کاری بالا بهره‌مند هستند انگیزه فعالیت موثر را افزایش خواهد داد زیرا هر یک از آنان در سایه برخورداری از رضایت حاصله، وظایف محوله را به نحوی خاص انجام خواهند داد، لذا باید اهداف مناسبی را مشخص و طراحی کنیم تا شناخت بهتری از نیازهای انگیزشی به دست آوریم. شعار عقل سالم در بدن سالم نشان می‌دهد که توجه به علم در کنار توجه به رشد جسمی و بدنی می‌تواند شادابی خاصی به جامعه ببخشد و در این بین، وجود دبیران با انگیزه در تربیت‌بدنی آموزش و پرورش عامل موثری در رسیدن به اهداف این سازمان می‌باشد بنابراین انجام تحقیقاتی در زمینه تربیت‌بدنی آموزش و پرورش و از جمله انگیزش دبیران که فقدان این پژوهش‌ها نمود چشمگیری دارد می‌تواند این سازمان را در رسیدن به هدف نهایی یاری کند (کریمی، ۱۳۷۵).

همان‌گونه که افراد از نظر خلاقیت و نظرات جدید، با هم متفاوتند، سازمان‌ها هم از نظر خلاقیت و جامعه عمل پوشانیدن به نظرات اعضای خود در جهت تولید و عرضه محصولات، خدمات یا روش‌های جدید، متفاوتند و به همین دلیل لازم است که مدیران و معلمان تربیت‌بدنی از فرایند مدیریت خلاق در سازمان‌ها آگاه باشند و توسط فرایندهایی آن را تشویق نمایند، تا سازمان‌ها با به کارگیری خلاقیت بتوانند اثربخش شده و قادر باشند راه‌های جدیدتر، بهتر و خلاق‌تر انجام وظایف را بیابند. همچنین افزایش سطح خلاقیت سازمانی باعث می‌شود که ادارات آموزش و پرورش در رویارویی با بحران‌ها انعطاف‌پذیرتر و به طور منطقی با مسائل و تنگناها برخورد کنند و در صورت نیاز به تغییر و تحول در سازمان، پس از بررسی دقیق و عالمانه، آن را اعمال کنند (حسینی و همکاران، ۱۳۸۹).

از آنجاییکه عمده کار و فعالیت انسان‌ها در سازمان‌ها انجام می‌گیرد، مدیران می‌توانند ظهور خلاقیت را در سازمان‌ها با ایجاد زمینه‌های مناسب سرعت بخشند و این تحقق نخواهد یافت مگر این که خود مدیران و معلمان تربیت‌بدنی دارای افق‌های فکری خلاقانه باشند و با توجه به شرایط حوزه‌های مختلف علوم ورزشی نسبت به ارائه الگوهای مناسب اقدام کنند و چالش پیش‌رو که همانا عدم وجود خلاقیت در ابعاد مختلف علوم ورزشی می‌باشد را شناسایی نموده و با تاکید بر توجه به نیازهای انگیزشی که تاثیر به‌سزایی در شکل‌گیری رفتارهای مطلوب دارد، این امور را سامان بخشند (جولازاده، ۱۳۸۸). اهداف نوین تربیت‌بدنی و چگونگی حصول آن، نیازهای حال و آینده و چگونگی پاسخ‌گویی به آن‌ها، از جمله مواردی است که چالش‌های فراوانی را در مجامع علمی مختلف آموزش و پرورش سبب شده است. اهمیت تربیت‌بدنی و ورزش در تأمین و حفظ سلامت جسمی و روانی انسان (به‌ویژه جوانان و نوجوانان) و نقش آن در شکوفایی استعدادها سبب شده است تا این علم جایگاه ویژه‌ای را در بین سایر علوم به خود اختصاص دهد. تحولات شگرف و همه‌جانبه ناشی از تحولات علمی در هزاره سوم، تامل در برنامه‌ریزی و اتخاذ تدابیر و راهکارهای علمی برای ترسیم آینده اجتناب‌ناپذیر است. جاذبه‌های ورزش قهرمانی و اهمیت آن در جوامع امروزی به حدی است که در بسیاری از رویدادهای ورزشی مانند المپیک و مسابقات جهانی، کسب مقام قهرمانی، پیروزی ملی تلقی می‌گردد. در این میان برخورداری از ساختار سازمانی قوی و مستقل و نیروهای توانمند و خلاق برای تحقق اهداف یادشده ضروری است. به همین دلیل در برخی از کشورهای توسعه یافته، وزارت تربیت‌بدنی و ورزش رسالت ایفای این وظیفه خطیر را به عهده دارد (صمد آقایی، ۱۳۸۰). در بررسی اثرات این دو متغیر، ذکر تاثیر نیازهای انگیزشی بر روی خلاقیت قابل انکار نیست و شناخت نیازهای انگیزشی در سازمان می‌تواند به عنوان ابزار کارآمدی در خلاق‌ساختن مدیران و بخصوص معلمان ورزش به منظور بهره‌ور ساختن مدارس آموزش و پرورش، کمک شایانی بنماید. ضرورت دارد که ادارات متوجه شوند که کارکنان آن‌ها چقدر دارای خلاقیت و ایده‌های نو هستند و به چه میزان برای پیشرفت و ارتقای سطح کیفی سازمان، دست به ابتکار و نوآوری می‌زنند؟ وضعیت سلسله مراتب نیازهای انگیزشی در مدارس آموزش و پرورش به چه صورت است؟ آیا این سلسله مراتب موجب شکوفایی اندیشه‌های خلاق و نوآورانه در معلمان می‌شوند؟ با توجه به موارد اشاره شده فوق و بخصوص نقش مهم و کلیدی معلمان تربیت‌بدنی در جهت رشد و شکوفایی استعدادهای بالقوه دانش‌آموزان و کمک به ارتقای ورزش کشور، زمینه ایجاد انگیزه و خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی بیش از پیش مبرهن گردید و محقق را بر آن داشت که نسبت به بررسی رابطه نیازهای سلسله مراتبی و خلاقیت در میان معلمان تربیت‌بدنی ادارات آموزش و پرورش استان اردبیل مبادرت ورزد.

۴-۱ : اهداف تحقيق

۱-۴-۱ : هدف كلي

بررسی رابطه نیازهای سلسله مراتبی با میزان خلاقیت دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان اردبیل

۲-۴-۱ : اهداف اختصاصی

- ۱- تعیین رابطه بین نیازهای فیزیولوژیکی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی
- ۲- تعیین رابطه بین نیازهای ایمنی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی
- ۳- تعیین رابطه بین نیازهای اجتماعی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی
- ۴- تعیین رابطه بین نیازهای احترام و خلاقیت معلمان تربیت بدنی
- ۵- تعیین رابطه بین نیازهای خودشکوفایی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی
- ۶- مقایسه میانگین خلاقیت در دبیران تربیت بدنی زن و مرد
- ۷- مقایسه میانگین خلاقیت در دبیران تربیت بدنی با توجه به نوع تاهل آنها
- ۸- مقایسه میانگین خلاقیت در دبیران تربیت بدنی با توجه به محل خدمت آنها
- ۹- مقایسه میانگین خلاقیت در دبیران تربیت بدنی با توجه به مقطع تدریس آنها
- ۱۰- مقایسه میانگین خلاقیت در دبیران تربیت بدنی با توجه به رده سنی آنها
- ۱۱- مقایسه میانگین نیازهای دبیران تربیت بدنی زن و مرد
- ۱۲- مقایسه میانگین نیازهای دبیران تربیت بدنی با توجه به نوع تاهل آنها
- ۱۳- مقایسه میانگین نیازهای دبیران تربیت بدنی با توجه به محل خدمت آنها

۵-۱ : سوالات تحقيق

- ۱- آیا بین نیازهای فیزیولوژیکی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین نیازهای ایمنی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین نیازهای اجتماعی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین نیازهای احترام و خلاقیت معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۵- آیا بین نیازهای خودشکوفایی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۶- آیا بین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۷- آیا بین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به نوع تاهل تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۸- آیا بین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به محل خدمت آنها تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۹- آیا بین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به مقطع تدریس آنها تفاوت معناداری وجود دارد.

دارد.

- ۱۰- آیا بین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به رده سنی آنها تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۱۱- آیا بین میانگین نیازهای دبیران تربیت بدنی زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۱۲- آیا بین میانگین نیازهای دبیران تربیت بدنی با توجه به نوع تاهل تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۱۳- آیا بین میانگین نیازهای دبیران تربیت بدنی با توجه به محل خدمت آنها تفاوت معناداری وجود دارد؟

۶-۱: فرضیه های تحقیق

- ۱- بین نیازهای فیزیولوژیکی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین نیازهای ایمنی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین نیازهای اجتماعی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین نیازهای احترام و خلاقیت معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین نیازهای خودشکوفایی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۷- بین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به نوع تاهل تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۸- بین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به محل خدمت آنها تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۹- بین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به مقطع تدریس آنها تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۱۰- بین میانگین خلاقیت دبیران تربیت بدنی با توجه به رده سنی آنها تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۱۱- بین میانگین نیازهای دبیران تربیت بدنی زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۱۲- بین میانگین نیازهای دبیران تربیت بدنی با توجه به نوع تاهل تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۱۳- بین میانگین نیازهای دبیران تربیت بدنی با توجه به محل خدمت آنها تفاوت معناداری وجود دارد.

۷-۱: پیش فرض های تحقیق

این پژوهش براساس پیش فرض های زیر انجام شده است :

۱. پرسشنامه تهیه شده برای پاسخگویان روشن و قابل فهم است . این موضوع از طریق انجام مطالعه آزمایشی روی تعدادی از دبیران محرز گردید.
۲. پاسخ دهندگان به سوالات صادقانه جواب داده اند.
۳. با توجه به اینکه تعداد سوالات نسبتاً زیاد بودند، تعداد آنها بر کیفیت پاسخ تأثیر نداشته است.

۸-۱: متغیرهای تحقیق

- در فرضیه اول نیازهای فیزیولوژیکی متغیر ملاک و اخلاقیات معلمان تربیت بدنی متغیر پیش بین می باشد.
 - در فرضیه دوم نیازهای ایمنی متغیر ملاک و اخلاقیات معلمان تربیت بدنی متغیر پیش بین می باشد.
 - در فرضیه سوم نیازهای اجتماعی متغیر ملاک و اخلاقیات معلمان تربیت بدنی متغیر پیش بین می باشد.
 - در فرضیه چهارم نیازهای احترام متغیر ملاک و اخلاقیات معلمان تربیت بدنی متغیر پیش بین می باشد.
 - در فرضیه پنجم نیازهای خودشکوفایی متغیر ملاک و اخلاقیات معلمان تربیت بدنی متغیر پیش بین می باشد.
 - در فرضیه ششم نوع جنسیت دبیران متغیر مستقل و اخلاقیات متغیر وابسته می باشد.
 - در فرضیه هفتم نوع تاهل دبیران متغیر مستقل و اخلاقیات متغیر وابسته می باشد.
 - در فرضیه هشتم محل خدمت متغیر مستقل و اخلاقیات متغیر وابسته می باشد.
 - در فرضیه نهم مقطع تدریس دبیران متغیر مستقل و اخلاقیات متغیر وابسته می باشد.
 - در فرضیه دهم رده سنی متغیر مستقل و اخلاقیات متغیر وابسته می باشد.
 - در فرضیه یازدهم نوع جنسیت متغیر مستقل و نیازهای دبیران (نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی) متغیر متغیر وابسته می باشد.
 - در فرضیه دوازدهم نوع تاهل متغیر مستقل و نیازهای دبیران (نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی) متغیر متغیر وابسته می باشد.
 - در فرضیه سیزدهم محل خدمت دبیران متغیر مستقل و نیازهای دبیران (نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی) متغیر متغیر وابسته می باشد.
- ۸-۱: قلمرو تحقیق

۹-۱: قلمرو تحقیق

۹-۱-۱: قلمرو موضوعی

قلمرو موضوعی این تحقیق درباره نیازهای انگیزشی و اخلاقیات می باشد و مربوط به موضوعات مدیریت رفتار سازمانی است.

۹-۱-۲: قلمرو مکانی

قلمرو مکانی این تحقیق مدارس آموزش و پرورش استان اردبیل می باشد.

۱-۹-۳: قلمرو زمانی

زمان پژوهش از اوایل مهر ماه سال ۱۳۹۳ تا اواخر بهمن ماه سال ۱۳۹۴ می باشد. طی این مدت مبانی نظری بررسی گردید، پرسشنامه طراحی و مناسب تشخیص داده شد، سپس بین نمونه ها توزیع و پس از جمع آوری تحلیل گردید.

۱-۱۰: محدودیت های تحقیق

از جمله محدودیت های این پژوهش، کمبود پژوهش انجام گرفته در رابطه با موضوع، محدودیت امکانات با توجه به وسعت جغرافیایی واحدهای مورد تحقیق، محدودیت های ناشی از بروکراسی نظام اداری، محدودیت های مربوط به استفاده از پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات می باشد.

۱-۱۱: تعریف عملیاتی واژه ها

نیاز: صرفاً چیزی است که در درون فرد او را وادار به انجام عمل می کند و واژه ای است که حالت زیستی ارگانیزم را توصیف می کند (رابینز، ۲۰۰۱).

سلسله مراتب نیازهای مازلو: طبق نظریه معروف مازلو انگیزه تابعی است از پنج نیاز که به صورت سلسله مراتب، قابل بیان هستند و شامل نیازهای فیزیولوژیکی، نیاز به امنیت، نیاز به تعلق داشتن، نیاز به احترام و در آخر نیاز به خودشکوفایی می باشد. در این تحقیق میزان هر یک از نیازهای یاد شده عبارت است از نمره ای که فرد از پاسخ به سئوالات مد نظر در پرسشنامه برای هر یک از سطوح بدست می آورد.

خلاقیت: میزان توانایی معلمان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش استان برای ابداع و نوآوری و ارائه راه-کارهای نوین در جهت بهبود و ارتقاء فعالیت های سازمان می باشد. در این تحقیق عبارت است از نمره ای که پاسخگویان در رابطه با پرسشنامه خلاقیت رند سیب بدست می آورند.

معلمان تربیت بدنی: عبارتند از افرادی که بعنوان معلم یا دبیر تربیت بدنی در مدارس آموزش و پرورش استان اردبیل مشغول فعالیت می باشند.



۲-۱ : مقدمه

در این فصل ابتدا توضیحاتی در رابطه با نیاز، انگیزش، خلاقیت و تئوری‌های مربوطه ارائه خواهد شد و سپس به تشریح یافته‌های تحقیقات انجام‌شده مرتبط با موضوع در منابع داخلی و خارجی خواهیم پرداخت.

۲-۲ : نیاز

نیاز صرفاً چیزی است در درون فرد که او را وادار می‌کند. هر فردی صدها نیاز دارد، همه این نیازها در شکل دادن به رفتار او رقابت می‌کنند، نیازهایی که بیشترین قدرت را دارد در لحظه خاصی از زمان موجب فعالیت می‌گردد لذا کسب آگاهی و اطلاع درباره نیازهایی که عموماً بیشترین اهمیت را برای افراد و مردم دارند برای مدیران حائز اهمیت است (رابینز، ۲۰۰۱).

از نظریه‌هایی که درباره نیاز مطرح گردیده است نظریه های هنری ماری^۱ به نام نظریه‌های آشکار و نظریه مازلو به نام نظریه سلسله مراتب نیازها^۲ قابل اشاره است برخی از صاحب‌نظران معتقدند که بین نیاز و انگیزش رابطه وجود دارد. آنها این رابطه را این‌گونه توصیف کرده‌اند که نیاز فرد را تحریک می‌کند و باعث می‌شود فرد به سمت هدفی برای ارضای نیاز خود حرکت کند و انگیزش اتفاق بیفتد در واقع انگیزش مبتنی بر نیاز است بنابراین می‌توان گفت که نیاز واژه‌ای است که حالت زیستی خاصی از ارگانیزم را توصیف می‌کند و در اثر کمبود، مانند بافت محروم از غذا یا آب، منجر به آسیب‌های اجتماعی می‌شود (گرافه، ۱۳۷۷).

۲-۳ : انگیزش^۳

شاید راه درست برای بحث در این زمینه این باشد که بگوییم چه چیزی موجب انگیزش نیست؟ بسیاری از مردم به اشتباه انگیزش را یکی از ویژگی‌های شخصیتی می‌دانند یعنی چنین می‌پندارند که برخی آن را دارند و برخی آن را ندارند. هنگام عمل، برخی از مدیران بر افرادی که به نظر می‌رسد انگیزه نداشته باشند برچسب تنبلی می‌زنند. کسی که چنین برچسبی بر او خورده است، تصور می‌شود همیشه تنبل است یا انگیزه ندارد (رابینز، ۱۳۹۲). ما می‌دانیم که انگیزش عبارت است از نتیجه رابطه متقابل (تعامل) فرد با موقعیت یا وضعیتی که در آن قرار می‌گیرد. بدیهی است که افراد از نظر پویایی انگیزشی با هم متفاوتند. کارگری که در اثر کار با یک دستگاه تراش در یک منطقه از کشور به سرعت احساس خستگی می‌کند، احتمالاً می‌تواند در شهر دیگری بدون احساس هیچ گونه خستگی ساعت‌ها با دستگاه‌های مشابه کار کند.

فردی با شور و علاقه یک کتاب داستان بلند را می‌خواند ولی از خواندن چند صفحه مطلب علمی احساس عجز و ناتوانی می‌کند. شاید علت امر، به شخص یا کننده کار بستگی نداشته باشد، بلکه به محیط، موقعیت

1 .Henry Mary

2 . Maslow Hierachy of Needs

3 - Motivation

و یا وضعیت کار بستگی داشته باشد. بنابراین به هنگام تجزیه و تحلیل مفهوم انگیزه نباید فراموش کرد که سطح یا میزان انگیزش بین دو نفر (حتی در یک نفر) در زمان‌های متفاوت فرق می‌کند. ما انگیزه را میل به کوشش فراوان در جهت تامین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای بعضی از نیازهای فردی سوق داده شود تعریف می‌کنیم. با وجود آنکه انگیزه کلی به انجام اقداماتی برای تامین یک هدف مربوط می‌شود ولی ما آن را به هدف‌های سازمانی محدود می‌کنیم تا بتوانیم چیزی را که مورد نظرمان است، یعنی رفتار فرد در سازمان (به هنگام کار) بررسی نماییم این تعریف از سه جزء تشکیل شده است: تلاش، هدف‌های سازمانی و نیازها (رابینز، ۱۳۹۲).

۲-۴: چارچوب انگیزش

یکی از وظایف اولیه مدیران، ایجاد انگیزه در کارکنان است به گونه‌ای که عملکرد آنها به بالاترین سطح ممکن برسد بدین معنی که سخت‌تر تلاش کنند، به طور منظم در محل کار حاضر شوند و برای عملی شدن هدف‌ها و تصمیم‌های سازمان کوشش کنند. البته عملکرد شغلی علاوه بر انگیزش به توانایی فرد و آمادگی محیط نیز بستگی دارد. انگیزش نیروی درونی است که نمی‌تواند به روش تجربی، مشاهده، اندازه‌گیری یا تحلیل شود و عوامل آن نیز در بین افراد متفاوت است. بنابراین عمل یا تصمیم خاصی، ممکن است حاصل یکی از نیازهای گوناگون باشد. همان طور که نیازهای مختلف، احتمالاً موجب می‌شوند که افراد به گونه‌ای مشابه عمل کنند (برومند، ۱۳۸۱).

$$(\text{محیط} \times \text{توانایی} \times \text{انگیزش}) = F = \text{عملکرد}$$

برای اینکه فردی به سطح بالایی از انگیزش برسد، باید تصمیم بگیرد که کار را انجام دهد (توانایی) و مواد و وسایل مناسب انجام کار را در اختیار داشته باشد (محیط). نبود هر یک از این زمینه‌ها به عملکرد لطمه می‌زند. بنابراین، مدیر باید اطمینان حاصل کند که شرایط سه‌گانه فوق فراهم می‌باشد (استریت، ۱۹۸۷).

امروزه انگیزش را در قالب مفاهیم کمبود نیازها و رفتارهای معطوف به هدف، مورد مطالعه قرار می‌دهند. نقطه شروع، فرآیند نیاز می‌باشد. نیاز کمبودی است که توسط فرد احساس می‌شود. وجود نیاز موجب می‌شود فرد درصدد پیدا کردن راهی جهت رفع آن برآید.

در قدم سوم، انتخاب رفتار معطوف به هدف است. هرچند در عمل، اشخاص بیش از یک هدف را دنبال می‌کنند ولی بیشتر تلاش‌ها به طرف یک هدف هدایت می‌شوند.

در مرحله چهارم، شخص اقدام به رفتار انتخابی جهت ارضای نیاز می‌کند و در نهایت اینکه درجه ارضای نیاز را ارزیابی می‌کند.

۵-۲: فرآیند انگیزش

انگیزش بیشترین تمرکز را بر نیازهای فرد دارد و نظریه‌های ارائه‌شده در این زمینه از قبیل نظریه سلسله-مراتب نیازهای مازلو کمک قابل توجهی به شناخت نیازهایی که موجب پیدا شدن انگیزش می‌شوند فراهم می‌نماید (فخیمی، ۱۳۷۹).

فرآیند انگیزش همان‌طور که در چارچوب انگیزش گفته شد از نیاز تامین نشده، آغاز می‌شود. به طور کلی زمانی که یک نیاز تامین نشود ایجاد تنش می‌نماید که آن نیز به سهم خود در فرد، پویایی به وجود می‌آورد و او را به جهتی سوق می‌دهد. این پویش موجب جستجو برای هدف خاصی می‌شود که اگر آن هدف تامین گردد می‌تواند نیاز را تامین کند و باعث کاهش تنش شود. کارکنان که تحریک شده باشند در یک وضع یا حالت تنش قرار می‌گیرند. برای رهایی از این تنش دست به نوعی کار یا فعالیت می‌زنند. هر قدر تنش بیشتر باشد فعالیت بیشتری می‌کنند تا از آن رهایی یابند. بنابراین، هنگامی که کارگر یا کارمند تلاش زیادی می‌کند می‌توان نتیجه گرفت که وجود نوعی تمایل یا خواست، وی را در جهت دستیابی به هدفی که برای آن ارزش قائل است، سوق داده است. از آنجا که رفتار فرد در سازمان مورد نظر ماست، فعالیتی که در جهت کاهش تنش صورت می‌گیرد باید در راستای هدف‌های سازمانی باشد. بنابراین در تعریفی که ما از انگیزش داریم این معنا هم گنجانیده شده که نیازهای فرد با هدف‌های سازمان سازگار است و هیچ مغایرتی با آنها ندارد. اگرچنین وضعی وجود نداشته باشد، فرد یا کارگر تلاش و کوشش زیادی می‌نماید که در واقع در جهت مخالف منافع سازمان صورت گیرد. نکته جالب این‌جاست که این کوشش‌ها و تلاش‌ها چیزهای غیر عادی نیستند برای مثال، بسیاری از اعضاء و کارکنان سازمان‌ها به هنگام کار مقدار زیادی از وقت خود را صرف صحبت با دوستان و همکاران خود می‌کنند تا بدین وسیله نیازهای اجتماعی خود را ارضاء نمایند. در چنین حالتی تلاش و کوشش زیادی انجام شده ولی این در جهت تولید و بازدهی سازمان نبوده است (رابینز، ۱۳۸۵). مهارت ایجاد انگیزه در افراد با فراگیری روش‌های تاثیرگذاری بر رفتار آنها آغاز می‌شود. وقتی با این روش‌ها آشنا شوید، بهتر می‌توانید به نتایج مورد انتظار سازمان و اعضاء آن دست پیدا کنید.

۶-۲: تحول نظریه‌های انگیزش

انسان‌ها همیشه مشتاق بودند که به علت رفتار خود و دیگران پی ببرند و به همین جهت مطالعات زیادی در این زمینه صورت گرفته است و لیکن این مطالعات به صورت جدی مورد توجه قرار نمی‌گرفت تا اینکه در سال ۱۹۱۱ فردریک تیلور^۱ نظریات خود را در کتاب عملی مدیریت منتشر ساخت و با توصیف عواملی مثل ایجاد انگیزش و هدایت روشن و صریح، تحول عمیقی در مدیریت ایجاد نمود (وایت سی، ۲۰۰۲).

1. Fredrick Taylor